Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 56 dell'8 marzo 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 8 marzo 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 63

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigente dell'ENAC, relativi al quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 e biennio economico 2004-2005, sottoscritti in data 19 febbraio 2007.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

In data 19 febbraio 2007 alle ore 11.45 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente f.to
Avv. Massimo Massella Ducci Teri

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
FP/CGIL f.to	**CGIL** f.to
FIT/CISL f.to	**CISL** f.to
UIL/PA f.to	**UIL** f.to
UIL TRASPORTI f.to	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti e i professionisti di cui all'art. 77, comma 2 del CCNL 19/12/2001, dell'ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE (d'ora in avanti "ENAC"). Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del D. lgs. 25 febbraio 1999, n. 66, il presente CCNL si applica altresì al personale non dirigenziale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, a cui è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'ENAC.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.165 del 2001.

3. L'ente consegna una copia del presente contratto ad ogni dipendente.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'ENAC con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENAC entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'ENAC sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, Per l'erogazione di detta indennità è richiesto specifico accordo secondo la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 19 dicembre 2001 (quadriennio 1998-2001), con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'ENAC costituisce la propria delegazione abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convoca la delegazione sindacale prevista dall'art. 12, comma 2, lett. a), del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001), per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, è

effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'ENAC. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ENAC autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. L'ENAC è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 19/12/2001, che è, pertanto, disapplicato.

Art. 5
Integrazione alla disciplina della contrattazione integrativa

1. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 65, comma 2, lett. c) del CCNL del 19/12/2001, per finalità di incentivazione collettiva delle sedi abilitate alla contrattazione integrativa di livello territoriale. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento di obiettivi prefissati.

2. All'art. 4, comma 4 del CCNL del 19/12/2001, dopo la lettera b), è aggiunta la seguente:

   "c) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sulla base delle esigenze dell'utenza; decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa".

3. A seguito della integrazione di cui al comma 2, all'art. 8, comma 1 del CCNL 19/12/2001, sono disapplicate le seguenti lettere: comma 1, lett. d) e comma 2, lett. c).

Art. 6
Integrazione alla disciplina della informazione

1. All'art. 6, comma 2, lett. A) del CCNL del 19/12/2001, dopo la lettera p), è aggiunta la seguente:

   "q) definizione dei criteri applicativi della disciplina del trattamento di trasferimento di cui all'art. 49 del CCNL 14/7/1997".

Art. 7
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità, il clima organizzativo e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 del CCNL del 19 dicembre 2001 è, pertanto, istituito, entro sessanta

giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso l'ENAC con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'ENAC per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 48 del CCNL del 19/12/2001 come integrato dall'art. 16 idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione, da parte del personale, all'ambiente lavorativo dell'ENAC.

6. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ENAC. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ENAC ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità , appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'ENAC favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8
Norma di rinvio

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 9
Modifiche al sistema di classificazione del personale

1. Si conferma il sistema di classificazione del personale di cui al titolo VIII del CCNL del 19/12/2001 con le modifiche di cui al presente titolo.

Art. 10
Il sistema di classificazione del personale dell'area tecnica, economica e amministrativa

1. Il sistema di classificazione del personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa continua ad essere articolato in tre categorie denominate: Funzionari, Collaboratori, Operatori.

2. Alle categorie corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, mediante le declaratorie riportate nell'allegato A.

3. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria.

4. In sede di contrattazione integrativa, in relazione al modello organizzativo dell'ENAC, sono individuati le competenze e i principali contenuti lavorativi dei profili professionali di nuova istituzione; questi ultimi sono inoltre collocati nella categoria corrispondente, nel rispetto delle declaratorie delle categorie stesse.

5. All'interno di ciascuna categoria, tutte le mansioni, se professionalmente equivalenti, sono esigibili. Sono fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001 costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo.

7. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale della categoria cui corrisponde il posto messo a concorso, salvo quanto previsto per il personale dell'area operativa dall'art. 14. Le posizioni economiche successive sono acquisite mediante progressione economica, nell'ambito della categoria, secondo quanto previsto dall'art. 12.

8. In caso di passaggio tra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare previsto per la nuova categoria. Il predetto trattamento corrisponde alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria. Qualora il pregresso trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al nuovo trattamento tabellare iniziale attribuito a seguito del passaggio tra categorie, il dipendente è collocato nella posizione economica iniziale della nuova categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di progressione a posizione economica superiore.

Art. 11
Accesso dall'esterno alle categorie

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. 165 del 2001, le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno, secondo le vigenti disposizioni di legge.

2. L'accesso dall'esterno è previsto nell'ambito dei relativi posti vacanti espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 ed avviene, salvo quanto previsto per il personale dell'area operativa dall'art. 14, nella posizione economica iniziale di ciascuna categoria.

3. L'Enac disciplina le procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le

assunzioni obbligatorie di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e comma 2 del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 12
Progressione economica all'interno delle categorie

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, delle successive posizioni economiche indicate nella tabella 2.

2. Nell'ambito della categoria, i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avvengono, nei limiti consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, attraverso valutazioni selettive annuali del personale basate sulle prestazioni rese e sull'ampiezza/profondità delle competenze acquisite e dimostrate. Ai fini della partecipazione a dette valutazioni selettive, gli interessati devono aver maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore.

3. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, sono oggetto di contrattazione integrativa. Si conferma che tali criteri devono comunque tener conto:
   a) dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dalla partecipazione a corsi di formazione certificati e pertinenti;
   b) del miglioramento della prestazione individuale, in relazione a percorsi predefiniti di sviluppo della prestazione, con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza ed alla capacità di soluzione dei problemi;
   c) dei titoli culturali e professionali coerenti e pertinenti.

4. In stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione, di maggiore efficienza, il finanziamento della progressione economica avviene attraverso le risorse indicate all'art. 28.

5. Nelle successive selezioni per l'attribuzione della posizione economica C4, al personale della categoria funzionari già

inquadrato nei profili di cui all'art. 51, comma 3 secondo periodo del CCNL 19/12/2001, è riservato 1/3 dei passaggi programmati a tal fine. In sede di prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo si prescinde, per il medesimo personale, dal possesso dei requisiti di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore di cui al comma 2.

Art. 13
Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono possibili passaggi dalla categoria di appartenenza alla posizione economica iniziale di quella immediatamente superiore, secondo i criteri e le procedure indicati nel comma 3, nel limite dei posti non destinati all'accesso dall'esterno nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997.

2. In considerazione di quanto previsto dall'art. 11, comma 1, l'ENAC è tenuto a riservare all'accesso dall'esterno una quota adeguata ed equilibrata di posti da coprire, secondo le vigenti disposizioni di legge in materia di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni.

3. Le procedure e i criteri per lo sviluppo professionale sono finalizzati all'accertamento delle competenze e dei requisiti attitudinali richiesti, in relazione alla posizione da coprire. Essi sono preventivamente individuati, secondo principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, e sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 19/12/2001.

4. I criteri di cui al comma 3 tengono conto del possesso delle capacità e delle attitudini richieste per l'accesso alla categoria superiore nonché delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale desumibili dalle risultanze dei processi di valutazione del personale, dal curriculum del dipendente e verificate da apposite prove dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria. In ogni caso, deve essere data una adeguata valorizzazione al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria, alla posizione economica raggiunta nella categoria di appartenenza per effetto della progressione economica di cui all'art. 12 e - a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni

superiori di cui all’art. 59 del CCNL 19/12/2001 - al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate.

5. Alle procedure selettive per l’accesso alla categoria superiore è consentita la partecipazione del personale interno della categoria immediatamente inferiore, anche prescindendo dal possesso del titolo di studio previsto per l’accesso dall’esterno, qualora il dipendente sia in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, ed abbia maturato un’anzianità di servizio di almeno 4 anni nella categoria di appartenenza.

6. Anche i posti destinati ai passaggi alla categoria immediatamente superiore, sono coperti mediante accesso dall’esterno se la selezione di cui al comma 4 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all’interno le professionalità da selezionare.

7. In relazione ai processi di innovazione organizzativa in atto ed alle conseguenti esigenze di accrescimento dei livelli di professionalità richiesti al personale, l’ente favorisce la progressione del personale inquadrato nella categoria “Operatori” verso la posizione economica iniziale della categoria “Collaboratori”, adottando le opportune iniziative, anche di carattere formativo, ed attuando le relative procedure con carattere di priorità.

Art. 14
Classificazione del personale dell’area operativa

1. All’area operativa appartiene il personale che svolge attività di certificazione, vigilanza, controllo e di natura operativa, nell’ambito della legislazione e delle norme – nazionali ed internazionali – che regolano le operazioni direttamente o indirettamente connesse all’attività della navigazione aerea.

2. Il sistema di classificazione del personale dell'area operativa si articola in due famiglie professionali:

   a) la prima ricomprende le attività di natura operativa, di certificazione, di ispezione, vigilanza e controllo sugli operatori e sulle organizzazioni che forniscono servizi aeroportuali e relativo personale; i relativi profili sono indicati, nello stesso allegato A; ulteriori profili possono essere individuati in

relazione alle peculiari esigenze organizzative dell'ente, in sede di contrattazione integrativa;

b) la seconda ricomprende le attività di certificazione, vigilanza e controllo sugli operatori aerei, sulle organizzazioni aeronautiche, sui fornitori di servizi del traffico aereo, ed organizzazioni connesse; nell'allegato A sono indicati i relativi profili professionali; ulteriori profili possono essere individuati in relazione alle peculiari esigenze organizzative dell'ente, in sede di contrattazione integrativa.

3. Il trattamento tabellare iniziale dei profili di cui alla lettera a) del comma 2 si identifica nella posizione economica C1 di cui alla tabella 2; la relativa progressione economica, secondo la disciplina dell'art. 12, si sviluppa sino alla posizione C5. Il trattamento tabellare iniziale dei profili di cui alla lettera b) del comma 2 si identifica nella posizione economica C3 della medesima tabella 2, la relativa progressione economica, secondo la disciplina dell'art. 12 si sviluppa sino alla posizione C5.

4. Sono consentite progressioni verticali:

a) dai profili di cui all'art. 15, comma 2 ai profili di cui al comma 2 lett. a);

b) dai profili di cui al comma 2 lett. a) ai profili di cui al comma 2 lett. b).

5. Alle progressioni verticali di cui al comma 4 si applica la disciplina di cui all'art. 13, salvo quanto previsto al comma 6.

6. Alle procedure selettive per le progressioni verticali di cui al comma 5 è consentita la partecipazione del personale interno dei profili immediatamente inferiori, anche prescindendo dal possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, qualora il dipendente sia in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni, ed abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 4 anni nei profili immediatamente inferiori. In ogni caso, deve essere data una adeguata valorizzazione al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al profilo, alla posizione economica conseguita nel profilo di appartenenza per effetto della progressione economica di cui all'art. 12 e - a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni superiori di cui all'art. 59 del

CCNL del 19/12/2001 - al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate.

7. Salvo quanto previsto dal presente articolo, si confermano, per il personale dell'area operativa, tutte le disposizioni sul sistema di classificazione previste per il personale dell'area tecnico-amministrativa, ivi compresi gli incarichi di elevata responsabilità.

8. Si conferma, per il personale dell'area operativa, l'indennità professionale annua lorda di cui all'art. 60, comma 7 del CCNL del del 19/12/2001, con le modifiche di cui al successivo art. 28. Gli oneri continuano a restare a carico delle risorse di cui allo stesso art. 28.

Art. 15
Disapplicazioni

1. A seguito delle modifiche introdotte con il presente titolo, sono disapplicati gli articoli 51, 52, 53, 54 e 60 del CCNL del 19/12/2001.

2. Per far fronte alle nuove esigenze organizzative connesse ai più elevati livelli qualitativi delle prestazioni richieste all'ente, i profili dell'area operativa, appartenenti alla categoria "Collaboratori", di cui all'art. 60, comma 3 del CCNL 19/12/2001, sono confermati come "profili ad esaurimento", sui quali non sono più effettuate assunzioni.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16
Intregrazione alla disciplina in materia di formazione del personale

1. L'ENAC si impegna a porre in essere specifici e qualificati percorsi formativi e di addestramento finalizzati all'acquisizione - da parte del personale e particolarmente nei casi di personale neo-assunto o acquisito attraverso processi di mobilità - di competenze professionali applicabili allo specifico contesto lavorativo dell'ente, ove possibile certificate secondo gli standard di professionalità riconosciuti - a livello nazionale e internazionale - nei settori dell'aviazione civile e della navigazione aerea.

2. Con riferimento al personale neo-assunto o acquisito attraverso processi di mobilità, l'ENAC assume inoltre l'impegno a considerare la formazione di ingresso, secondo i criteri di cui al comma 1, come modalità ordinaria per accompagnarne il proficuo inserimento nei processi lavorativi dell'ente e ad attivare le conseguenti iniziative.

3. Il presente articolo integra l'art. 48 del CCNL dell'ENAC sottoscritto il 19/12/2001.

CAPO II
NORME DISCIPLINARI

Art. 17
Clausola generale

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo VI del titolo III del CCNL del 14/7/1997, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Art. 18
Modifiche all'art. 29 del CCNL del 14 luglio 1997

1. All'art. 29 del CCNL del 14/7/1997 sono apportate le seguenti modifiche:

   a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";

   b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato" (allegato c);

   c) al comma 3, lettera d), le parole "alla legge 4 gennaio 1968, n. 15" vengono sostituite con "al DPR 28 dicembre 2000, n. 445";

   d) al comma 3, lettera r), dopo le parole "interessi propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

Art. 19
Modifiche all'art. 30 del CCNL del 14 luglio 1997

1. All'art. 30 del CCNL del 14 luglio 1997 sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

"1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 29 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso.

b) all'inizio del comma 4, prima delle parole "Il responsabile della struttura" viene aggiunta la seguente frase: "Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell'art. 55, comma. 4 del D. Lgs 165/2001.

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

"4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 9.bis:

"9.bis Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del

procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche"

e) il comma 10 è sostituito dal seguente:

"10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001".

Art. 20
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d. lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, inprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

   b) rilevanza degli obblighi violati;

   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

   d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;

   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

   f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

   b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;

   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;

   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;

   f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;

   g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

   L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si

applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;

e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;

f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;

n) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

   b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

   c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;

   d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

   e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

   f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

   Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare corrispondente alla posizione economica di appartenenza, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale, da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il

rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

   - per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;

   - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

   - per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 29 del CCNL del 14 luglio 1997, come modificato dal presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. L'art. 31 del CCNL del 14 luglio 1997 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 31 devono intendersi al presente articolo.

Art. 21
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 20 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall’art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l’art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell’art. 20 comma 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta all’atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nella categoria e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 22
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art 20 commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 21, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare corrispondente alla posizione economica di appartenenza nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 21 commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art.21, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione

del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 33 del CCNL del 14 luglio 1997.

Art. 23
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Art. 24
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

Art. 25
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'ENAC nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 19 dicembre 2001 (quadriennio 1998-2001) adotta con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo (allegato b).

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 26
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. (biennio economico 2000-2001), sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 1, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella 2.

Art. 27
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 26 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 26 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 26, comma 3 non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 26, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 28
Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 64 e 65 del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001) come integrate dall'art. 4 CCNL del 18 febbraio 2002 (biennio 2000-2001) in ordine alle modalità e ai criteri

per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate, a decorrere dal 1/1/2003, di un importo pari allo 0,57% del monte salari annuo relativo al personale in servizio al 31/12/2001, esclusa la dirigenza ed i professionisti. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. a) del CCNL 19/12/2001, i criteri riparto dei predetti incrementi sono definiti in una specifica sede di contrattazione integrativa.

3. Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale, ai sensi dell'art. 64, comma 3 del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001), l'ente utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni del personale in servizio e dal conseguente incremento quali-quantitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa. Le risorse di cui al presente comma sono destinate a compensare la maggiore produttività dei dipendenti, secondo criteri generali ispirati alla valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti, individualmente e/o collettivamente. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previa valutazione e certificazione dei livelli di risultato effettivamente raggiunti sulla base di standard predefiniti.

4. E' stabilito un contingente numerico di 45 incarichi di struttura organizzativa, entro il quale saranno conferiti gli incarichi di cui all'art. 56 del CCNL 19/12/2001. A seguito dell'applicazione del contingente, le risorse di cui all'art. 64 del CCNL 19/12/2001 con carattere di certezza e stabilità, sono ridotte, in via definitiva, di un importo corrispondente, calcolato sulla base del valore medio pro-capite degli incarichi in corso alla predetta data. E' disapplicata la lett. b) di cui all'art. 65, comma 2 del CCNL 19/12/2001.

5. Sono costituite specifiche risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario. La misura delle predette risorse è stabilita in misura pari all'80% delle somme già destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno 2005, ai sensi dell'art. 65, comma 2, lett. f) del CCNL 19/12/2001. Le risorse di cui all'art.

64 con carattere di certezza e stabilità, sono conseguentemente ridotte, in via definitiva, di un importo corrispondente. E' disapplicata la lett. f) di cui al citato art. 65, comma 2.

6. Con la decorrenza che sarà stabilita nel CCNL relativo al biennio economico 2004-2005, le indennità di cui all'art. 65, comma 2, lettere i) e j) del CCNL sottoscritto il 19/12/2001 (quadriennio normativo 1998-2001) sono corrisposte utilizzando, quale base di calcolo, lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale corrispondenti alla posizione economica iniziale di categoria, nei valori vigenti alla data del 31/12/2001. Sono mantenuti ad personam gli eventuali maggiori importi in godimento calcolati con il previgente sistema di calcolo, sulla base dei valori al 31/12/2001.

7. Al fine di avviare la progressiva unificazione dei valori delle indennità di cui al comma 6 tra personale dell'area operativa e personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa, l'indennità riconosciuta a quest'ultimo personale è incrementata, in sede di contrattazione integrativa, fino ad una percentuale massima del 18%. La corresponsione delle predette indennità continua ad essere a carico delle risorse di cui al presente articolo. Gli incrementi di cui al presente comma sono riconosciuti con le decorrenze stabilite nella stessa contrattazione integrativa, le quali non potranno comunque riguardare annualità antecedenti l'anno 2006.

8. L'indennità di posizione riconosciuta ai titolari di incarichi ad elevata responsabilità ai sensi dell'art. 55 del CCNL 19/12/2001 riassorbe le indennità di cui al comma 6, fino ad un importo pari al 12% della base di calcolo delle stesse indennità, come determinata ai sensi del citato comma 6. E' disapplicato l'art. 55, comma 2, ultimo periodo *del citato CCNL.*

10. In sede di contrattazione integrativa, attraverso la razionalizzazione ed il migliore utilizzo degli istituti del trattamento accessorio finanziati dal fondo di cui al presente articolo, viene verificata la possibilità di un adeguamento, a carico dello stesso fondo, delle misure stabilite ai sensi dell'art. 43 del CCNL 19/12/2001 per l'indennità di reperibilità, assumendo come parametro di riferimento le analoghe misure previste negli altri comparti del lavoro pubblico.

TITOLO VI
SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DELLA SECONDA QUALIFICA PROFESSIONALE

Art. 29
Premessa

1. Le disposizioni di cui al presente titolo, relative al solo trattamento economico, si applicano ai professionisti della seconda qualifica professionale di cui all'art. 77, comma 3 del CCNL 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001).

2. Le parti, condividendo l'esigenza di mantenere, sotto il profilo organizzativo e funzionale, la sostanziale unitarietà dei professionisti dell'ENAC convengono di rinviare ad apposita sessione negoziale la definizione dei contenuti normativi e di eventuali ulteriori istituti economici relativi al personale destinatario della presente Sezione, da avviare contemporaneamente al rinnovo del CCNL dell'area dirigenziale e in connessione con quest'ultimo.

3. Per tutto quanto non previsto, continuano ad applicarsi, nelle parti non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL di cui sia destinatario il personale della presente Sezione.

Art. 30
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 3 del CCNL 18/2/2002, sono incrementati degli importi

mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 3, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella 4.

Art. 31
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 30 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 30 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 30, comma 3 non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 30, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 32
Integrazione alla disciplina del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti

1. Il fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di cui all'art. 91 del CCNL del 19/12/2001 con riferimento al personale destinatario della presente Sezione, è incrementato a decorrere dal 1/1/2003, di un importo pari allo 0,57% del monte salari annuo relativo ai professionisti destinatari del presente titolo in servizio al 31/12/2001.

2. Nella sessione negoziale di cui all'art. 29, comma 2 sarà affrontato il problema della suddivisione del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di cui all'art. 91 del CCNL 19/12/2001, tra professionisti della prima qualifica professionale e professionisti della seconda qualifica professionale, secondo criteri di proporzionalità.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

Art. 33
Personale a tempo determinato

1. Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Ente potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di accesso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno.

2. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato.

Art. 34
Integrazione di specifiche discipline di precedenti CCNL

1. Tenuto conto della speciale disciplina dell'ENAC in materia di TFR, l'ente può concedere anticipazioni sulle somme accantonate per il TFR ed effettivamente disponibili nel proprio bilancio, nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente normativa civilistica in materia, con riferimento ai soli dipendenti per i quali sussistano i suddetti accantonamenti nel bilancio dell'ente. Il presente comma integra quanto previsto, in materia di TFR, dall'art 74 del CCNL 19/12/2001.

2. L'ente definisce, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 11, comma 1 del CCNL 19/12/2001, i criteri applicativi della disciplina del trattamento di trasferimento di cui all'art. 49 del CCNL 14/7/1997. In tale sede e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione delle indennità previste dalla richiamata disciplina, finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei dipendenti trasferiti.

Art. 35
Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate, in quanto compatibili con il presente CCNL, le disposizioni dei seguenti CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 18/02/2002; CCNL quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999 sottoscritto il 19/12/2001; CCNL personale non dirigente del RAI biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 14/7/1997; CCNL personale non dirigente del RAI quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 14/7/1997.

TABELLE ALLEGATE AL TESTO

Tabella 1

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Incrementi mensili della retribuzione tabellare al 01/01/02

Funzionario	C1 50,10	C2 55,50	C3 60,80	C4 65,80	C5 71,10
Collaboratore	B1 43,50	B2 46,50	B3 49,40	B4 52,30	
Operatore	A1 38,00	A2 40,60	A3 42,70	A4 44,80	

Incrementi mensili della retribuzione tabellare al 01/01/03

Funzionario	C1 52,10	C2 57,60	C3 63,20	C4 68,40	C5 73,90
Collaboratore	B1 45,20	B2 48,30	B3 51,30	B4 54,40	
Operatore	A1 39,50	A2 42,20	A3 44,40	A4 46,60	

Tabella 2

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Nuova retribuzione tabellare dal 01/01/02

Funzionario	C1 12.402,24	C2 14.328,35	C3 16.268,76	C4 18.136,35	C5 20.162,49
Collaboratore	B1 10.043,40	B2 11.114,38	B3 12.202,75	B4 13.322,11	
Operatore	A1 8.078,90	A2 8.959,16	A3 9.759,04	A4 10.558,93	

Nuova retribuzione tabellare dal 01/01/03 (*)

Funzionario	C1 19.584,67	C2 21.683,54	C3 23.782,41	C4 25.712,40	C5 27.804,54
Collaboratore	B1 17.006,83	B2 18.175,68	B3 19.300,05	B4 20.456,61	
Operatore	A1 14.854,24	A2 15.886,59	A3 16.712,87	A4 17.539,16	

(*) Il valore a decorrere dal 01/01/03 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella 3 - Professionisti della seconda qualifica professionale

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/02	dal 01/01/03
P II 4	73,00	76,50
P II 3	65,10	68,10
P II 2	57,10	59,80
P II 1	50,20	52,50

Tabella 4 - Professionisti della seconda qualifica professionale

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/02	dal 01/01/03 (1)
P II 4	21.528,08	29.430,35
P II 3	18.571,33	26.220,13
P II 2	15.578,27	23.026,45
P II 1	12.970,51	20.220,10

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.03 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

ALLEGATO A
DECLARATORIE DELLE CATEGORIE

AREA TECNICA, ECONOMICA ED AMMINISTRATIVA

CATEGORIA OPERATORI

Appartengono a questa categoria i lavoratori o le lavoratrici che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione ed eventuali corsi di formazione specialistici;
- contenuti ausiliari ed esecutivi, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- problematiche lavorative di tipo semplice;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

CATEGORIA COLLABORATORI

Appartengono a questa categoria i lavoratori o le lavoratrici che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- problematiche lavorative di media complessità da affrontare attraverso modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni

esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e/o negoziali.

CATEGORIA FUNZIONARI

Il personale appartenente alla categoria Funzionari opera strutturalmente nel processo produttivo ed è responsabilizzato su obiettivi gestionali e di prestazione. Può assumere il coordinamento e la responsabilità di moduli organizzativi, ottimizzando l'utilizzo delle risorse umane e materiali assegnate. Può svolgere anche *funzioni di staff*, rispetto ad altri processi organizzativi, assumendo il ruolo di "facilitatore di processo", ai fini del raggiungimento di obiettivi prestabiliti.

Appartengono a questa categoria i lavoratori o le lavoratrici che svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi (con differente grado di importanza e compessità) e con possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro, unità organizzative di livello non dirigenziale;

- problematiche lavorative di tipo complesso da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e notevole ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne, di natura negoziale e/o complessa, gestite anche con unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, complesse e/o negoziali.

AREA OPERATIVA

All'area operativa appartiene il personale che svolge attività di certificazione, vigilanza, controllo e di natura operativa, nell'ambito della legislazione e delle norme – nazionali ed internazionali – che regolano le operazioni direttamente o indirettamente connesse all'attività della navigazione aerea.

Il personale dell'area operativa è ricompreso nella categoria dei Funzionari.

1. Profili professionali che svolgono attività di natura operativa, di certificazione, di ispezione, vigilanza e controllo sugli operatori e sulle organizzazioni che forniscono servizi aeroportuali e relativo personale (profili con accesso in C1)

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- elevate conoscenze specialistiche nel campo dell'aeronautica generale, del controllo del traffico aereo, della navigazione aerea e della meteorologia ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento; conoscenza della lingua inglese; le predette conoscenze sono acquisite anche mediante adeguata formazione d'ingresso;

- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi alla sicurezza in ambito aeroportuale e con possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;

- problematiche lavorative di tipo complesso relativa alla sicurezza dei voli e degli aeroporti, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con i direttori di aeroporti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività di natura operativa, di certificazione, di ispezione, vigilanza e controllo sugli operatori e sulle organizzazioni che forniscono servizi aeroportuali e relativo personale

Appartiene, ad esempio, a questo raggruppamento il profilo professionale di Ispettore aeroportuale

2. Profili professionali che svolgono attività di certificazione, vigilanza e controllo sugli operatori aerei, sulle organizzazioni aeronautiche, sui fornitori di servizi del traffico aereo, ed organizzazioni connesse (profili con accesso in C3)

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- elevate conoscenze specialistiche nel campo dell'aeronautica generale, del controllo del traffico aereo, della navigazione aerea e della meteorologia, con particolare riferimento alle principali normative italiane ed internazionali di riferimento (la base di conoscenze è acquisibile con precedenti esperienze di pilota e relative abilitazioni) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento; elevata conoscenza della lingua inglese;

- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi alla sicurezza del volo e con possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;

- problematiche lavorative di tipo complesso relativa alla sicurezza dei voli e degli aeroporti, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con i soggetti che operano in ambito aeroportuale (ad esempio, compagnie aeree, vettori ecc.) di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività di certificazione, vigilanza e controllo sugli operatori aerei, organizzazioni aeronautiche e relativo personale

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività di certificazione, vigilanza e controllo sui fornitori di servizi del traffico aereo, sulle organizzazioni connesse e relativo personale

Appartengono, ad esempio, a questo raggruppamento i profili professionali di ispettore di volo e di ispettore dei servizi del traffico aereo.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 8 comma 5 del d. lgs. 25 febbraio 1999, n. 66, ai Tecnici investigatori dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per gli Ispettori di volo dell'ENAC. A tale personale si applicano, conseguentemente, tutte le disposizioni contrattuali, sia relative agli aspetti economici che normativi, di cui siano destinatari i predetti ispettori di volo.

Le competenze e i principali contenuti lavorativi del profilo professionale di Tecnico investigatore sono stabiliti come segue:

- elevate conoscenze nel campo aeronautico, nell'ingegneria aeronautica, nella condotta di aeromobili, nel controllo del traffico aereo, nelle tematiche relative ai fattori umani, tecnici ed ambientali in connessione con le tecniche di prevenzione ed investigazione di incidenti o inconvenienti associati all'impiego degli aeromobili, nonché nel campo della navigazione aerea, della meteorologia, della normativa nazionale ed internazionale di riferimento, (la base di conoscenze è acquisibile con laurea nei campi disciplinari correlati all'esercizio delle attività o con elevata esperienza nella condotta di aeromobili), con un grado di esperienza pluriennale e frequente necessità di aggiornamento; elevata conoscenza della lingua inglese;

- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza del Volo, con particolare riferimento alla conduzione delle inchieste sugli incidenti ed inconvenienti aerei, alla individuazione delle cause degli stessi ed alla predisposizione di raccomandazioni, alla prevenzione di incidenti ed inconvenienti; capacità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;

- problematiche lavorative di tipo complesso, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (ad esempio con altre istituzioni ed operatori aeronautici nazionali ed internazionali) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni di natura diretta, anche complesse e negoziali, con i soggetti che operano in ambito aeronautico.

ALLEGATO B
SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed

esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti

all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in

merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO C
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità

dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefìci da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
(Trasparenza negli interessi finanziari)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

   a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

   b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di superare le differenze tra i regimi applicabili ai trattamenti di fine servizio del personale dell'ENAC, in relazione alla provenienza dello stesso personale, dall'ex-RAI (registro aeronautico italiano) ovvero dal Ministero dei Trasporti – ex-DGAC. A tal fine, nel condividere l'obiettivo di una tendenziale omogeneizzazione delle normative di riferimento e dei conseguenti regimi applicabili, convengono sull'opportunità che sia assunta ogni utile iniziativa - anche di sollecitazione dei necessari interventi di revisione normativa - che possa consentire la soluzione del problema evidenziato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Considerato quanto specificato in materia di assemblee sindacali dall'art. 2, comma 1 del CCNQ 7/8/1998 in materia di modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, nonché quanto previsto in materia per l'ex-RAI dall'art. 63 del DPR n. 509/1979, le parti, con apposita sessione, riesamineranno l'istituto tenendo conto della peculiarità dell'ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, nel condividere l'obiettivo di un'ulteriore evoluzione del sistema di classificazione del personale, in linea con le tendenze di evoluzione professionale del personale e dei ruoli organizzativi che si registrano, a livello internazionale, nei sistemi di governance dell'aviazione civile, concordano di demandare ad una commissione di esperti individuati pariteticamente l'approfondimento tecnico delle esigenze di manutenzione e revisione dell'impianto definito nel presente contratto e nel precedente contratto di parte normativa.

La commissione dovrà prioritariamente approfondire la configurazione delle aree professionali dell'ente in relazione all'evoluzione dei processi di lavoro ed ai fabbisogni organizzativi dell'ente, affrontando anche alcune delle questioni emerse nella trattativa per il presente CCNL, quali ad esempio le aree delle funzioni ispettive ed informatiche. I lavori della commissione, da concludere entro tre mesi dall'insediamento, sono finalizzati alla predisposizione di un documento tecnico di proposte di cui si terrà conto nelle sedi negoziali e nella definizione degli indirizzi alla contrattazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nel confermare l'unitarietà sotto i profili organizzativo e funzionale dei professionisti appartenenti alla prima ed alla seconda qualifica, concordano sulla necessità di un successivo approfondimento del problema della loro collocazione contrattuale. Sono pertanto concordi nel ritenere che vada mantenuta l'attuale correlazione tra le due qualifiche. A tal fine, ritengono necessario che, nella sessione negoziale di cui all'art. 29, comma 2, si proceda ad una verifica della sussistenza dell'equilibrio e della correlazione tra i trattamenti economici riconosciuti alle due qualifiche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti confermano che i profili professionali dell'area operativa collocati nella categoria Collaboratori sono connessi a ruoli o funzioni ad esaurimento, per i quali non si prevedono future assunzioni di personale. Conseguentemente, concordano sulla necessità di favorire la progressione del personale verso la posizione economica iniziale della categoria "Funzionari", attraverso l'adozione di opportune iniziative, anche di carattere formativo, e l'attuazione delle relative procedure con carattere di priorità

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano sul comune obiettivo di definire, in una successiva sessione negoziale, un testo unificato e coordinato di tutte le disposizioni contrattuali vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti concordano nel rinviare ad una successiva sessione negoziale l'approfondimento e la revisione di alcuni istituti del trattamento normativo per il personale a tempo determinato, in relazione ai cambiamenti normativi che hanno interessato tale tipologia di rapporto di lavoro. Concordano in ogni caso nel ritenere pienamente operante il principio di non discriminazione per i suddetti lavoratori, sancito dalla vigente normativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti, nel ritenere ancora vigenti i contratti integrativi di ente già stipulati per le parti non in contrasto con quanto definito nel presente CCNL, concordano che la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle categorie definita in tale sede sia applicata, fino alla definizione, nella stessa sede, di una nuova disciplina.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL conferma che continuerà ad intraprendere ogni iniziativa affinché i Professionisti diplomati di II qualifica vengano accorpati in una sezione apposita insieme ai Professionisti laureati di I qualifica nel contratto Dirigenti.
Inoltre continuerà ad attivare le azioni necessarie affinché i passaggi economici dal livello C3 al livello C4 interessino prioritariamente e fino ad esaurimento il personale inquadrato nei profili di cui all'art. 51, comma 3, secondo periodo del CCNL del 19/12/2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE FPCGIL /CISL FIT /UILPA /UIL TRASPORTI

In relazione all'art. 15 del CCNL 2002-2005, con riferimento alla disapplicazione dell'art. 60, c. 5 del CCNL 1998-2001, le scriventi ritengono che tale norma non sia preclusiva della opportunità di passaggio dall'area tecnico amministrativa all'area operativa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

In data 19 febbraio 2007 alle ore 12.00. ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente f.to
Avv. Massimo Massella Ducci Teri

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali
FP/CGIL f.to	**CGIL** f.to
FIT/CISL f.to	**CISL** f.to
UIL/PA f.to	**UIL** f.to
UIL TRASPORTI f.to	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'ENAC biennio economico 2004-2005.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale destinatario del CCNL sottoscritto in data 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003).

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

Art. 2
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 26 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003), relativi al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa ed al personale dell'area operativa, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.

3. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 30 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003), relativi ai professionisti della seconda qualifica professionale, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 3, con le decorrenze ivi stabilite.

4. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 4 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 4.

Art. 3
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. E' confermato quanto previsto dall'art. 27 commi 3 e 4 e dall'art. 31, commi 3 e 4 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003).

Art. 4
Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 28 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003), relative al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa ed al personale dell'area operativa, sono incrementate a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006 di un importo pari allo 0,71% del monte salari annuo relativo al personale in servizio al 31/12/2003, esclusa la dirigenza ed i professionisti.

2. I nuovi valori delle indennità di cui all'art. 65, comma 1, lettere i) e j) del CCNL sottoscritto il 19/12/2001 (quadriennio normativo 1998-

2001) - secondo la nuova disciplina prevista dall'art. 28, comma 7 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003) – sono corrisposti a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006. Si conferma il mantenimento ad personam degli eventuali maggiori importi in godimento calcolati con il previgente sistema di calcolo, sulla base dei valori al 31/12/2001.

3. Al fine di continuare la progressiva unificazione dei valori delle indennità di cui al comma 2 tra personale dell'area operativa e personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa - avviata dall'art. 28, comma 8 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003) - l'indennità riconosciuta a quest'ultimo personale è incrementata, in sede di contrattazione integrativa, fino ad una percentuale massima del 24%. La corresponsione delle predette indennità continua ad essere a carico delle risorse di cui al presente articolo. Gli incrementi di cui al presente comma sono riconosciuti con le decorrenze stabilite nella stessa contrattazione integrativa, le quali non potranno comunque riguardare annualità antecedenti l'anno 2006.

Art. 5
Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo dei professionisti

1. Le risorse per le politiche di sviluppo dei professionisti di cui all'art. 32 del CCNL del 19 febbraio 2007 (CCNL del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003), con riferimento al solo personale destinatario dello stesso art. 32, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006, di un importo pari allo 0,71% del monte salari annuo relativo ai professionisti della seconda qualifica in servizio al 31/12/2003.

Tabella 1

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Incrementi mensili della retribuzione tabellare al 01/01/04

Funzionario	C1 40,70	C2 45,10	C3 49,50	C4 53,50	C5 57,80
Collaboratore	B1 35,40	B2 37,80	B3 40,10	B4 42,50	
Operatore	A1 30,90	A2 33,00	A3 34,80	A4 36,50	

Incrementi mensili della retribuzione tabellare al 01/02/05

Funzionario	C1 52,70	C2 58,30	C3 64,00	C4 69,20	C5 74,80
Collaboratore	B1 45,70	B2 48,90	B3 51,90	B4 55,00	
Operatore	A1 39,90	A2 42,70	A3 44,90	A4 47,20	

Tabella 2

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Retribuzione tabellare dal 01/01/04

Funzionario	C1 20.073,07	C2 22.224,74	C3 24.376,41	C4 26.354,40	C5 28.498,14
Collaboratore	B1 17.431,63	B2 18.629,28	B3 19.781,25	B4 20.966,61	
Operatore	A1 15.225,04	A2 16.282,59	A3 17.130,47	A4 17.977,16	

Retribuzione tabellare dal 01/02/05

Funzionario	C1 20.705,47	C2 22.924,34	C3 25.144,41	C4 27.184,80	C5 29.395,74
Collaboratore	B1 17.980,03	B2 19.216,08	B3 20.404,05	B4 21.626,61	
Operatore	A1 15.703,84	A2 16.794,99	A3 17.669,27	A4 18.543,56	

Tabella 3 - Professionisti della seconda qualifica professionale

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/04	dal 01/02/05
P II 4	59,50	76,90
P II 3	53,00	68,50
P II 2	46,50	60,20
P II 1	40,90	48,90

Tabella 4 - Professionisti della seconda qualifica professionale

Retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/04	dal 01/02/05
P II 4	30.144,35	31.067,15
P II 3	26.856,13	27.678,13
P II 2	23.584,45	24.306,85
P II 1	20.710,90	21.297,70

07A01910

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G703062/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

I S T I T U T O   P O L I G R A F I C O   E   Z E C C A   D E L L O   S T A T O

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
83100	**AVELLINO**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Matteotti, 30/32	0825	30597	248957
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
03100	**FROSINONE**	L'EDICOLA	Via Tiburtina, 224	0775	270161	270161
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00195	**ROMA**	COMMISSIONARIA CIAMPI	Viale Carso, 55-57	06	37514396	37353442
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
21100	**VARESE**	LIBRERIA PIROLA	Via Albuzzi, 8	0332	231386	830762
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **— presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2007 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€	**438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€	**239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€	**309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€	**167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€	**819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€	**431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€	**682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€	**357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2007.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€	6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€	**295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€	**162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€	**85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€	**53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo	€	**190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%	€	**180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€	18,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.